

求职者欺诈致劳动合同无效的司法认定困境与完善建议

黄真真

燕京理工学院，河北省廊坊市，065000；

摘要：随着劳动力市场的不断发展，求职者欺诈行为日益增多，对用人单位的合法权益造成了严重损害，也给劳动合同的司法认定带来了诸多困境。求职者以欺诈手段获得的工作机会，不但破坏了劳动市场的公平竞争秩序，还会导致用人单位遭受经济损失和信誉损害。本文从求职者欺诈行为的界定与法律后果出发，分析求职者欺诈致劳动合同无效的司法认定过程中存在的困境，进而提出完善建议，以期构建更加科学、合理的司法认定机制，有效打击求职者欺诈行为，保护用人单位的合法权益，维护劳动市场的公平竞争和健康发展。

关键词：求职者欺诈；劳动合同无效；司法认定困境；完善建议

DOI：10.69979/3029-2700.25.04.065

随着市场经济的深入发展和劳动力市场的日益活跃，求职者欺诈行为逐渐成为影响劳动市场公平竞争和用人单位合法权益的重要问题。目前而言，对于求职者欺诈致劳动合同无效的司法认定存在诸多困境，如法律规定不明确、证据收集难度大、裁判标准不统一等，给司法实践带来了很大挑战。因此，需要深入研究求职者欺诈行为的界定与法律后果，分析司法认定困境的成因，进而提出完善的建议，以构建更加公正、合理的司法认定机制，保障劳动市场的健康发展。

1 求职者欺诈行为的界定与法律后果

在劳动法框架下，求职者欺诈行为是指求职者在求职过程中故意提供虚假信息或隐瞒重要事实，以误导雇主作出录用决定的行为。此类行为的界定依赖于《劳动合同法》及相关司法解释，要求行为人主观上存在故意，并且客观上实施了足以影响雇主决策的信息歪曲。欺诈行为不仅限于学历、工作经历的造假，还涵盖伪造身份证明、职业资格证书以及隐瞒重大疾病史等情形^[1]。

根据法律规定，一旦认定求职者的欺诈行为导致劳动合同无效，其法律后果是多方面的。首先，该劳动合同自始至终视为无效，即从合同签订之时起就未产生法律效力，双方当事人不受合同条款约束。其次，对于因欺诈而遭受损失的一方（通常为雇主），有权依据《民法典》要求对方承担损害赔偿责任，包括直接经济损失和合理的间接损失。此外，若欺诈行为触犯刑法，则可能引发刑事责任的追究。在处理此类案件时，法院还会考虑欺诈行为的具体情节和社会危害性，确保法律适用的公正性和合理性。

2 求职者欺诈致劳动合同无效的司法认定困境

2.1 欺诈行为界定的模糊性与复杂性

在法律实践中，对于求职者欺诈行为的具体边界和构成要件存在较大的解释空间。当前法律法规对求职者欺诈行为的定义较为宽泛，导致实际操作中难以准确判断哪些情形应当被视为欺诈。例如，求职者在简历上轻微夸大工作经验或技能是否一律被视为欺诈？如何区分主观故意实施欺诈与无意过失之间的界限？这些问题均增加了司法机关在个案处理时的难度。

2.2 证据搜集的挑战与局限性

雇主在证明求职者存在欺诈行为时面临显著的证据障碍。招聘过程中的信息交流多为口头形式，且欺诈行为往往具有隐秘性和即时性特点，不易被及时发现或记录，使得关键证据难以获取。此外，由于个人信息保护法规日益严格，企业在进行背景调查时必须遵循相关法律法规，限制了证据收集的方式和范围。对于一些发生在网络环境下的欺诈行为，如伪造学历证书或工作经历，追踪源头和固定证据更是困难重重。

2.3 法律适用标准的地域差异

各地法院对于求职者欺诈行为导致劳动合同无效的判定标准存在明显差异，不同地区的法律法规解读和执行力度不一致，造成了司法实践中的非统一性和不确定性。一方面，我国幅员辽阔，各地区经济发展水平和社会文化背景存在较大差异，导致地方司法机关在处理类似案件时采用不同的裁判思路和尺度。另一方面，尽管有《劳动合同法》等相关法律法规作为基本指导，但对于具体条款的理解和应用仍需结合地方实际情况做出适当调整，导致相同类型的案件在不同地区可能会得到截然不同的判决结果，损害了法律的一致性和权威性。

[2]。

2.4 同无效后法律后果的处理难题

一旦确认劳动合同因求职者的欺诈而无效，随之而来的是复杂的法律后果处理问题。首先是对劳动关系解除方式的选择，是立即终止还是给予一定期限让雇主评估损失并采取补救措施，这直接关系到双方当事人的权益保障。其次是经济补偿的标准问题，考虑到求职者的欺诈行为，雇主是否有权拒绝支付任何形式的经济补偿，或者仅限于部分补偿，现行法律规定并不十分明确。再者，如果求职者的欺诈行为给企业造成了经济损失，雇主是否有权要求民事赔偿，以及赔偿金额应如何计算等问题同样亟待解决。

3 完善求职者欺诈致劳动合同无效司法认定的建议

3.1 确立欺诈行为的精确法律定义与实例指引

在当前的法律体系中，《中华人民共和国合同法》（以下简称《劳动合同法》）和《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）为处理此类案件提供了基本框架，但针对求职者欺诈的具体规定仍显不足。为了提高司法实践中的操作性和一致性，必须进一步明确欺诈行为的法律定义，并发布指导性案例来提供具体的实例指引。

立法层面应引入更为精细的行为描述，以涵盖不同类型的欺诈行为。例如，在界定“故意提供虚假信息”时，可以具体到学历造假、工作经历虚构、职业资格证书伪造等常见情形。同时，对于“隐瞒重要事实”的解释也应更加详尽，涵盖重大疾病史、刑事犯罪记录以及可能影响工作的个人信用状况等，以帮助司法机关准确适用法律，为雇主和求职者提供了清晰的行为边界。同时，应当建立一套系统的实例指引机制，由最高人民法院定期发布涉及求职者欺诈的典型案列，这些案列需具备代表性，能够反映各类欺诈行为的特点及其法律后果。实例指引不仅可以作为法院审理类似案件的参考依据，也可以作为人力资源部门进行招聘决策时的风险防范指南。对典型案例的分析解读，还可以帮助社会公众理解相关法律规定，促进法律意识的普及和提升^[3]。

从证据角度来看，实例指引还应强调证据收集的重要性及合法性要求。鉴于求职者欺诈行为的隐蔽性和复杂性，雇主往往难以获得直接且有效的证据。因此，在制定实例指引时，应特别关注如何合法地获取证据，如面试过程录音录像、背景调查记录、第三方机构出具的

证明材料等。同时，也要明确哪些类型的证据可以在法庭上被接受为有效证据，确保证据的真实性和关联性。在法律定义方面，还需要考虑欺诈行为的时间节点。即求职者的欺诈行为是否仅限于应聘阶段，还是可以延伸至入职后的一段时间内？如果求职者在试用期内或合同履行过程中发现并证实其存在欺诈行为，那么该行为对劳动合同效力的影响同样需要明确规定。此外，对于因欺诈导致劳动合同无效后的责任分配问题，实例指引应给出详细的说明，如经济补偿金的计算标准、赔偿范围的确定，以及是否存在惩罚性赔偿的可能性等问题。

3.2 强化证据保全措施，确保证明力的有效性

在劳动争议案件中，证据的充分性和合法性直接关系到事实的查明和法律适用的准确性。因此，建立健全有效的证据保全机制不仅能够为雇主提供强有力的维权工具，也确保了司法机关能够在客观公正的基础上作出准确判决。在求职者欺诈案件中，由于欺诈行为往往具有隐蔽性和即时性的特点，证据收集面临诸多挑战。例如，部分欺诈行为发生在招聘过程之前或期间，这些行为不易被察觉或记录，增加了证明难度。随着信息技术的发展，网络环境下的欺诈手段更加多样化，如伪造电子学历证书、篡改工作经历记录等，追踪源头并固定证据变得尤为困难。针对这些问题，立法部门应当考虑修订和完善现行法律法规，特别是《中华人民共和国合同法》（以下简称《劳动合同法》）和《中华人民共和国民事诉讼法》，以适应新的挑战，并明确规定合法获取证据的方式和程序。

为了确保证据的真实性和关联性，应加强对证据保全全过程的规范化管理。一方面，可以运用技术手段增强证据的安全性和不可篡改性，比如利用区块链技术保存面试录音录像、背景调查记录等关键材料，确保其完整性不受破坏。另一方面，对于涉及个人隐私信息的证据收集，要严格遵守《个人信息保护法》的相关规定，确保在不侵犯求职者合法权益的前提下进行必要的证据固定。同时，鼓励企业建立内部的证据管理制度，涵盖制定详细的证据采集流程、培训人力资源专员掌握正确的证据保全方法，以及设立专门的档案保管制度等。

此外，司法实践中应重视第三方机构出具的专业意见作为辅助证据的作用。例如，职业资格认证机构可以为雇主提供求职者的资质验证服务；医疗机构则可以在必要时出具健康状况证明。第三方提供的专业报告因其独立性和权威性而具备较高的证明力，有助于法院更全面地了解案情。为了提升证据的有效性，有必要构建一

个开放共享的证据交换平台。该平台允许相关方在符合法律规定的情况下上传、下载和查阅证据资料,促进信息透明度的同时提高审理效率。例如,在处理跨国企业的劳动争议时,这样的平台可以帮助国内法院与国外相关部门或机构之间快速交换证据,解决因地域差异带来的取证难题。

3.3 统一司法解释,规范裁判尺度的一致性

当前,由于各地法院对于此类问题的理解和执行存在差异,影响了司法判决的一致性和权威性,也给雇主和求职者带来了不确定性。因此,应运用一系列措施来实现司法解释的统一化和裁判标准的一致性。为了确保法律适用的一致性,最高人民法院应当发挥其主导作用,定期发布具有指导性的司法解释或意见书,明确界定《劳动合同法》及相关法律法规中关于求职者欺诈行为的具体条款,还应针对实践中出现的新情况、新问题提供及时的法律指引。例如,在处理涉及新兴行业或新型就业形式下的欺诈行为时,应及时更新相关解释,以适应不断变化的社会经济环境^[4]。

此外,建立全国范围内统一的案例库和判例分析系统。该系统能够收集并整理全国各地法院审理过的相关案件,形成标准化的案例模板,供各级法院参考使用,以提高法官审理类似案件的能力,还可以促进不同地区之间裁判尺度的协调一致。同时,定期更新和完善案例库内容,确保其反映最新的法律动态和社会现实需求。为了增强系统的实用性,还应开发配套的智能检索工具,方便用户快速查询和引用相关判例,提升工作效率。最后,专门针对劳动争议特别是涉及求职者欺诈行为的案件开展专项培训课程,邀请法学专家、资深法官及行业代表进行授课讲解,使一线审判人员能够全面掌握相关法律法规的精神实质及其最新发展动向。

3.4 建立合同无效后的综合处理框架

当法院或仲裁机构确认劳动合同因求职者的欺诈而无效时,随之而来的一系列法律后果处理不仅关系到双方当事人的权益保护,也直接影响劳动市场的健康稳定发展。因此,构建一个全面且具有可操作性的综合处理框架显得尤为重要。具体而言,应明确合同无效后劳动关系的解除方式及其法律效力。根据《劳动合同法》的规定,一旦劳动合同被认定为无效,则该合同自始至终视为无效,即从签订之时起就未产生法律约束力。这意味着雇主有权立即终止与求职者的劳动关系,无需履

行原合同中约定的通知义务或支付经济补偿金。但在实际操作中,考虑到不同案件的具体情况,如求职者在企业中的工作表现、对企业的贡献程度等因素,可以给予一定期限让雇主评估损失并采取必要的补救措施^[5]。

针对因欺诈行为给企业造成的经济损失,雇主有权依据《民法典》要求对方承担损害赔偿赔偿责任。赔偿范围包括但不限于直接经济损失(如额外支付的工资、福利待遇等)和合理的间接损失(如招聘成本、培训费用以及可能的企业声誉受损)。为了确保赔偿金额计算的科学性和公正性,可以引入第三方专业评估机构,由其根据实际情况出具权威性的评估报告作为参考依据。对于恶意欺诈行为严重损害公共利益或构成犯罪的情形,还应当依法追究刑事责任,以此形成强有力的震慑作用,维护良好的就业环境。为了平衡双方利益,有必要设立过渡期安排,帮助求职者重新融入劳动力市场。例如,可以规定企业在一定时间内提供职业指导服务,协助求职者进行职业规划和个人能力提升;或者鼓励企业内部转岗机制,为求职者寻找适合的新岗位。这种做法既体现了人文关怀,也有利于减少失业率和社会矛盾。

4 结语

综上所述,求职者欺诈行为对劳动市场的公平竞争和用人单位的合法权益构成了严重威胁,而当前司法认定过程中存在的困境亟待解决。通过确立欺诈行为的精确法律定义、强化证据保全措施、统一司法解释以及建立合同无效后的综合处理框架,可以有效提升司法认定的科学性和合理性。

参考文献

- [1]冯亚洲.求职者欺诈导致劳动合同无效的司法认定研究[D].华侨大学,2023.
- [2]朱慧.劳动者入职欺诈的认定标准研究[D].广东财经大学,2022.
- [3]刘洋.论未订立书面劳动合同“二倍工资”请求权之欺诈抗辩[D].西南政法大学,2020.
- [4]刘丽丽.劳动者入职欺诈法律问题研究[D].华东政法大学,2018.
- [5]郭逵.求职欺诈导致劳动合同无效的法律研究[D].中国青年政治学院,2016.

作者简介:黄真真(2005年1月-),女,汉族,河北省衡水市,在读本科生,燕京理工学院,研究方向:劳动法方向